

学校编码: 10384

分类号_____密级 _____

学号: 17620071151739

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

个人-组织匹配对组织公民行为影响的
实证研究

An Empirical Research on the Influence of
Person-Organization Fit on Organizational
Citizenship Behavior

赖 铭 甄

指导教师姓名: 何 燕 珍 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2010 年 4 月

论文答辩日期: 2010 年 月

学位授予日期: 2010 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2010 年 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式注明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

在经济全球化的影响下,企业竞争不断升级,管理者逐渐认识到企业竞争归根结底是人才的竞争。为了招聘合适的人才,企业在关注人岗匹配的同时,也越来越强调个人-组织匹配。个人-组织匹配包括两方面:一是一致性匹配,即个体与组织在价值观方面的一致性 or 相似性;二是互补性匹配,即个体与组织的供给分别满足彼此的需求。开展关于个人-组织匹配的研究有助于预测员工的工作态度和工作行为,这一方面能为企业发挥员工优势和留住优秀员工提供参考,另一方面让企业知悉如何促进员工积极的工作行为,以此提高企业效能。

组织公民行为是学术界所关注的员工的积极行为之一,它是组织个体实施的有益于组织的自主行为,这些行为不属于正式工作职责,也不会由组织报酬系统引起,但能提高组织效能。因此,研究组织公民行为的前因变量极具意义。有学者开展了个人-组织匹配与组织公民行为关系的研究,但现有结论存在差异,尤其是因为中西方文化差距和测量工具的区别,研究结果就更不尽相同。

本研究采用问卷调查法,以中国境内企业的员工为研究对象,以一致性匹配和互补性匹配作为个人-组织匹配的两个视角,探讨这两类匹配对组织公民行为的影响。此外,本研究以企业性质为调节变量,分析其对一致性匹配与组织公民行为关系的影响作用。研究结论如下:

1. 一致性匹配能够正向预测部分组织公民行为。
 - (1) 关注发展能够正向预测帮助同事行为;
 - (2) 关注发展、考核有效性能够正向预测责任心行为;
 - (3) 关注发展、考核有效性能够正向预测认同组织行为;
 - (4) 关注发展能够正向预测人际和谐行为;
 - (5) 关注发展、考核有效性能够正向预测保护公司资源行为。
2. 互补性匹配能正向预测各种组织公民行为。
3. 企业性质在一致性匹配与组织公民行为的关系中起部分调节作用。

关键词: 个人-组织匹配; 一致性匹配; 互补性匹配; 组织公民行为

Abstract

In the influence of economic globalization, the competition among enterprises keeps upgrading. Administrative staff gradually realized that corporate competition was ultimately competition of talents. In order to recruit right people, enterprises emphasize the mutual fit between person and organization while they pay attention to person-job fit. Person-organization fit (P-O Fit) includes two components. One is supplementary fit, which means value fit between the person and the organization; the other is complementary fit, which indicates that what the person (the organization) supplies is what the organization (the person) needs. Researches on P-O Fit help to predict employees' work attitudes and behaviors, which, on the one hand, give the enterprises reference to develop staff's advantages and retain the members that the organizations need, and, on the other hand, let the enterprises know how to encourage employees to perform positive behaviors to increase corporate efficiency.

Organizational citizenship behavior (OCB) is one of the positive behaviors that researchers focus on. OCB is the initiative behavior from employees. Such behavior is not required by formal job description, nor would it be caused by remuneration systems; however, it helps to raise the organizational efficiency. Thus, it is meaningful to study on the antecedents of OCB. Some researchers started the studies on the relationship between P-O Fit and OCB. Still, distinctions existed in the research conclusions, especially when there were cultural discrepancies and instruments differences.

Therefore, this paper uses survey research, takes corporate employees as research object, and analyzes the influence of P-O Fit on OCB in the two views of supplementary fit and complementary fit. Moreover, the study takes nature of enterprises as a moderator to analyze its affect on the relationship between supplementary fit and OCB. Research conclusions are as follows:

1. Supplementary fit can positively predict part of OCB.

- (1) Concern about the development of employees and the corporate can positively predict altruism toward colleagues;

(2) Concern about the development of employees and the corporate and effective performance appraisal can both positively predict conscientiousness;

(3) Concern about the development of employees and the corporate and effective performance appraisal can both positively predict identification with the company;

(4) Concern about the development of employees and the corporate can positively predict interpersonal harmony;

(5) Concern about the development of employees and the corporate and effective performance appraisal can both positively predict action of protecting company resources.

2. Complementary fit can positively predict the overall OCB.

3. The nature of enterprises partially moderates the relationship between supplementary fit and OCB.

Key Words: Person-Organization Fit; Supplementary Fit; Complementary Fit; Organizational Citizenship Behavior

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究内容和研究意义	2
第三节 研究框架	4
第二章 文献回顾	6
第一节 个人-组织匹配研究综述	6
第二节 组织公民行为研究综述	12
第三节 个人-组织匹配对组织公民行为影响的研究综述	18
第四节 文献述评与小结	23
第三章 研究构思与问卷设计	25
第一节 研究变量的界定	25
第二节 研究模型与假设	26
第三节 问卷设计	28
第四节 数据分析技术	31
第四章 实证研究分析	33
第一节 问卷调查总体情况	33
第二节 数据分析	34
第三节 实证研究小结	55
第五章 结果讨论与建议	56
第一节 研究结果与讨论	56
第二节 管理建议	59
第六章 研究总结与展望	61
第一节 研究创新点	61
第二节 研究局限	62
第三节 研究展望	62
参考文献	64
附录	68
致谢	74

Contents

Chapter One	Introduction	1
Section One	Research Background	1
Section Two	Research Content and Significance	2
Section Three	Research Framework	4
Chapter Two	Literature Review	6
Section One	Review on Person-Organization Fit	6
Section Two	Review on Organizational Citizenship Behavior	12
Section Three	Review on the Influence of Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior	18
Section Four	Summary and Commentary	23
Chapter Three	Research Design and Scales	25
Section One	Definitions of Variables	25
Section Two	Research Model and Hypotheses	26
Section Three	Scales	28
Section Four	Analytic Technics of Data	31
Chapter Four	Empirical Analysis	33
Section One	The Overall Statistics of the Sample	33
Section Two	Data Analysis	34
Section Three	Summary of the Empirical Study	55
Chapter Five	Discussion and Suggestions	56
Section One	Conclusions and Discussion	56
Section Two	Managerial Suggestions	59
Chapter Six	Summary and Prospects	61
Section One	Innovation of the Research	61
Section Two	Limitations of the Research	62
Section Three	Prospects of Future Research	62
References		64
Appendix		68
Acknowledgement		74

图表目录

图 1-1: 研究框架	5
图 2-1: 个人-组织匹配模型	7
图 2-2: 个人-组织匹配的整合模型	9
表 2-1: 个人-组织匹配的概念	10
表 2-2: 组织公民行为的概念	14
表 2-3: 组织公民行为的维度	17
图 2-3: 员工价值观与组织价值观匹配类型	20
表 2-4: 一致性匹配与组织公民行为关系的研究概览	21
表 2-5: 一致性匹配、互补性匹配与组织公民行为关系的研究概览	23
图 3-1: 本研究模型架构	26
表 3-1: 一致性匹配问卷题项 CITC 值 (第 1-8 题)	29
表 3-2: 一致性匹配问卷题项 CITC 值 (第 9-16 题)	29
表 3-3: 互补性匹配问卷题项 CITC 值 (第 1-8 题)	30
表 3-4: 组织公民行为问卷题项 CITC 值 (第 1-5 题)	30
表 3-5: 组织公民行为问卷题项 CITC 值 (第 6-10 题)	30
表 3-6: 组织公民行为问卷题项 CITC 值 (第 11-15 题)	31
表 3-7: 组织公民行为问卷题项 CITC 值 (第 16-20 题)	31
表 4-1: 有效样本基本资料统计	34
表 4-2: 个人-组织匹配问卷 KMO 和 Bartlett 球形检验结果	35
表 4-3: 一致性匹配问卷因子分析	35
表 4-4: 互补性匹配问卷 KMO 和 Bartlett 球形检验结果	36
表 4-5: 互补性匹配问卷因子分析	36
表 4-6: 组织公民行为问卷 KMO 和 Bartlett 球形检验结果	37
表 4-7: 组织公民行为问卷因子分析	37
表 4-8: 问卷信度检验结果	38
表 4-9: 一致性匹配、互补性匹配、组织公民行为的描述性统计	39
表 4-10: 一致性匹配、互补性匹配、组织公民行为的相关分析	41
表 4-11: 一致性匹配与帮助同事行为回归分析	43
表 4-12: 一致性匹配与责任心行为回归分析	44
表 4-13: 一致性匹配与认同组织行为回归分析	45
表 4-14: 一致性匹配与人际和谐行为回归分析	46
表 4-15: 一致性匹配与保护公司资源行为回归分析	47

表 4-16: 互补性匹配与帮助同事行为回归分析	48
表 4-17: 互补性匹配与责任心行为回归分析	49
表 4-18: 互补性匹配与认同组织行为回归分析	49
表 4-19: 互补性匹配与人际和谐行为回归分析	50
表 4-20: 互补性匹配与保护公司资源行为回归分析	51
表 4-21: 三组样本间组织公民行为的单因素方差分析	52
表 4-22: 国有企业组和民营企业组邹检验	52
表 4-23: 国有企业组和外资企业组邹检验	52
表 4-24: 外资企业组和民营企业组邹检验	52
表 4-25: 分组回归分析 (1)	53
表 4-26: 分组回归分析 (2)	54
表 4-27: 分组回归分析 (3)	54
表 4-28: 研究假设的验证结果	55

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕